

**ПРОБЛЕМА ЭФФЕКТИВНОГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ  
ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ  
В ОАО «558 АВИАЦИОННЫЙ РЕМОНТНЫЙ ЗАВОД» Г. БАРАНОВИЧИ**

*К.И. Мещерская, магистрант*

*Научный руководитель – Р.Н. Грабар, старший преподаватель*

*Полесский государственный университет*

Наиболее важным элементом производительных сил и главным источником развития экономики являются люди: их мастерство, образование, подготовка, мотивация деятельности. Поэтому именно трудовые ресурсы считаются основным критерием экономического успеха предприятия.

В условиях становления рыночной экономики в нашей стране особое значение приобретают вопросы практического применения современных форм управления персоналом, позволяющих повысить социально-экономическую эффективность любого производства. Кроме того, высокая технологичность и степень конкуренции на сырьевых рынках предъявляет особые требования к постоянному совершенствованию трудовых ресурсов, профессиональной подготовки, освоению новой техники и технологий. [1, с. 172]

Достаточная обеспеченность предприятия нужными трудовыми ресурсами, их рациональное использование, высокий уровень производительности труда имеют большое значение для увеличения объемов продукции и повышения эффективности производства [3, с. 27]. Проблема эффективного использования и повышения конкурентоспособности кадров стоит в Беларуси очень остро. Рыночная экономика с многообразием форм собственности предъявляет особые требования к использованию трудовых ресурсов, так как основные цели и стратегии предприятия жестко связаны с персоналом.

Состояние трудовых ресурсов и их эффективное использование прямо влияют на качество выпускаемой продукции, величину её себестоимости и конкурентоспособность предприятия. В связи с этим актуально изучение проблем, связанных с повышением эффективности работы персонала. [2, с. 34]

В ходе исследования эффективности использования трудовых ресурсов ОАО «558 Авиационный ремонтный завод» оценка проводилась с помощью показателей производительности труда, уровня рентабельности, показателей уровня развития рабочей силы, содержащих уровень образования работников, коэффициентов по приёму, текучести, замещения кадров; показателей эффективности труда, включающих соотношение роста средней заработной платы и производительности труда, уровень расходов на персонал и т. д. Такой подход позволил комплексно оценить эффективность использования трудовых ресурсов с позиции

значимости конечных результатов производства, производительности труда и организации работы персонала как социальной системы.

Анализ показателей работы ОАО «558 Авиационный ремонтный завод» показал, что за 2011 – 2014 гг. эффективность функционирования ОАО «558 АРЗ» возросла, все показатели рентабельности в 2014 г. возросли и превысили величину предыдущих периодов. Деятельность предприятия является рентабельной и в целом финансово устойчивой, т.е. эффективной.

Анализ состава и структуры персонала ОАО «558 АРЗ» показал, что наибольший удельный вес в общей численности персонала занимают работники среднего возраста, наибольший удельный вес в общей численности персонала занимают мужчины и работники среднего возраста. Мужчины составляют 70,04 %. Общая численность работников в 2014 году составила 1516 работников. Отдельное внимание уделяется повышению квалификации кадров. Среди руководителей предприятия в 2014 году высшее образование имели 123 человека, специалистов – 236 человек, рабочих – 104. Показатели движения кадров свидетельствуют о постоянстве трудового коллектива. Для расчетов с работниками в ОАО «558 АРЗ» применяются две формы оплаты труда: повременно-премиальная и сдельно-премиальная. Среднемесячная заработная плата за 2014 г. по сравнению с 2011 г. возросла на 32,9 %. В результате был сделан вывод о повышении эффективности использования трудовых ресурсов ОАО «558 АРЗ» в 2014 г.

После анализа фотографий рабочего времени нескольких сотрудников основного производства было выявлено следующее: рабочее время фактически используется только на 94 % своих потенциальных возможностей; 4,1 % рабочего времени используется непроизводительно из-за нарушений в обслуживании рабочего места; 0,9 % рабочего времени используется непроизводительно из-за нарушений в трудовой дисциплине. Всё это является резервом роста производительности труда.

Также, по одному из подразделений предприятия наблюдалось невыполнение нормы выработки. В 2014 году в цехе № 1 – ремонт самолётов, демонтажа и доводки не выполнил норму выработки (- 3 %).

Таким образом, предлагается повысить при устранении прямых потерь рабочего времени производительность труда на 3,9 %. Расчёты показали, что при устранении всех потерь и нерациональных затрат рабочего времени можно повысить производительность труда на 4 %.

Необходимо постоянно вести работу по обеспечению роста производительности труда, как главного источника повышения эффективности производства и важного показателя всей системы трудовых показателей, большое значение уделять изучению и расчетам трудоемкости производства продукции. Следует проводить повторный инструктаж и дополнительное обучение рабочих, не выполняющих нормы; устранение организационно - технических причин невыполнения норм; повышение материальной заинтересованности рабочих в выполнении норм; воспитательная работа по укреплению дисциплины труда. Осуществление указанных мероприятий позволяет ликвидировать узкие места на производстве.

Предлагается мероприятие по улучшению эффективности производства, такое как повышение квалификационного уровня кадров в виде курсов целевого назначения в учебных заведениях Республики Беларусь. Экономический эффект от данного мероприятия составит 317,6 млн. руб. Расчет показал, что общее повышение исследуемого показателя будет способствовать не только экономии численности работников, но и значительному повышению производительности труда. Это будет интенсивным фактором развития производства, что в свою очередь поспособствует росту не только трудового, но и экономического потенциала предприятия.

Таким образом, проведенное исследование показывает, что достаточная обеспеченность предприятий работниками, обладающими необходимыми знаниями и навыками, их рациональное использование, высокий уровень производительности труда имеют большое значение для увеличения объемов продукции и повышения эффективности производства. В частности, от обеспеченности предприятия персоналом и эффективности его использования зависят объем и своевременность выполнения всех работ, степень использования оборудования, машин, механизмов и как результат объем производства продукции, её себестоимость, прибыль и ряд других экономических показателей.

#### **Список использованных источников**

1. Баскакалова, О. В. Экономика предприятия (организации): Учебник / О. В. Баскакова // Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2013. — С. 172
2. Бухалков, М. И. Организация и нормирование труда: учебник для вузов / М. И. Бухалков // ИНФРА-М, 2010. — С. 34
3. Вакуленко, О. Ю. От производительности к эффективности труда / О. Ю. Вакуленко // Вестник Томского государственного университета. — 2013. — № 376. — С. 27 – 29.